

BAB V

KESIMPULAN

V.1 Kesimpulan

- a. Perlindungan Hukum bagi pekerja/buruh yang di PHK dengan Alasan Efisiensi terhadap Penggugat adalah Perusahaan wajib memberikan uang pesangon, uang ganti kerugian, dan uang penghargaan masa kerja yang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan Kepmenaker Nomor 150 Tahun 2000 dalam Pasal 23 dan Pasal 24 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan, serta Peraturan Perundang-undangan yang berlaku terkait dengan Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja.
- b. Kepastian Hukum Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi yang dilakukan oleh Penggugat, bahwa Tergugat dinyatakan Putus Hubungan Kerja oleh Mahkamah Agung dan Mahkamah Agung berpendapat bahwa Penggugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Efisiensi sudah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, dan mengingatkan Tergugat sering melakukan pelanggaran kerja, maka Pemutusan Hubungan Kerja dinyatakan Sah dan Berkekuatan Hukum Tetap.

V.2 Saran

- a. Seharusnya Pemerintah merevisi Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan memasukkan pengertian, tata cara dan ketentuan-ketentuan yang jelas mengenai Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Efisiensi ke dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, supaya menjamin kepastian dan perlindungan hukum bagi karyawan yang telah terkena Pemutusan Hubungan Kerja oleh perusahaan yang melakukan Efisiensi yaitu Pengurangan Karyawan. Sehingga lebih menjamin perlindungan dan

kepastian hukum bagi pekerja/karyawan yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja.

- b. Mengenai Kepmenaker Nomor 150 Tahun 2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan, Alasan Efisiensi kurang jelas mengenai Pengertian, ketentuan, tata cara dan alasan-alasan perusahaan melakukan efisiensi. Sehingga sering terjadi salah penafsiran mengenai Efisiensi dengan Kepailitan.

